

Sygn. akt IV Pa 79/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Jacek Witkowski

Sędziowie : SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant : st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie, odprawę i wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 kwietnia 2015r. sygn. akt IV P 445/14

I. zmienia zaskarżony wyrok:

- w punkcie I w ten sposób, że:

a)

a) zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 3.300,00 (trzy tysiące trzysta) złotych tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;

-verte-

b)

b) zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 4.950,00 (cztery tysiące dziewięćset pięćdziesiąt) złotych tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika;

c) zobowiązuje (...) Sp. z o.o. w W. do wydania powódce K. S. świadectwa pracy;

- w punkcie II w ten sposób, że zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 480,00 (czterysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu na drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 79/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P 445/14 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. S. przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o zaległe wynagrodzenie oddalił powództwo, a także zasądził od powódki K. S. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w W. kwotę 1 800 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

Pozwem z 21 sierpnia 2014 roku powódka K. S. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. kwoty 3 300 złotych brutto z tytułu odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia zgodnie z art.36¹§1 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2013r. do dnia zapłaty, jak również kwoty 4 950 złotych brutto z tytułu odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, a także wydania świadectwa pracy. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w sklepie (...) w W. przy ul. (...), którego właścicielem była spółka (...) sp. z o.o. Od 27 grudnia 2010r. powódka świadczyła pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 28 maja 2013r. otrzymała wypowiedzenie ww. umowy o pracę na podstawie art.36¹§1 k.p. ze skróceniem okresu wypowiedzenia do 1 miesiąca. Natomiast w dniu 4 lipca 2013r. otrzymała pocztą pismo z 27 czerwca 2013r. zatytułowane zawiadomienie o przejściu zakładu pracy. Z treści pisma wynikało, iż z dniem 1 lipca 2013r. powódka staje się pracownikiem (...) S.A., które przejęło zakład pracy. Wskazano również, że wypowiedzenie umowy o pracę jest bezprzedmiotowe i nie przyniosło skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem powódka przed dniem rozwiązania umowy o pracę podpisała nową umowę o pracę w przedsiębiorstwie (...) oraz nigdy nie wyraziła zgody na cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana podniosła zarzut braku legitymacji biernej po stronie pozwanej spółki, a w przypadku nieuwzględnienia powyższego zarzutu wносиła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz spółki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że (...) sp. z o.o. jest zorganizowana w formie przedsiębiorstwa wielozakładowego, w skład którego wchodzi odrębne jednostki organizacyjne prowadzące działalność handlową. Powyższy podział bezpośrednio wynika z „Regulaminu organizacyjnego pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o.” wprowadzonego na mocy uchwały Zarządu (...) sp. z o.o. z 27 listopada 2008r. W związku z tym każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników. Pracodawcą powódki była jednostka organizacyjna (...). Ponadto pozwana spółka nigdy nie była pracodawcą ani nie jest jej następcą prawnym. Nie prowadzi obecnie zakładu pracy, w którym powódka wykonywała pracę. Pozwana zanegowała zasadność roszczeń dochodzonych przez powódkę wskazując, że doszło do przejścia zakładu pracy na mocy art.23¹ k.p. Zgodnie z jego treścią do przejścia dochodzi z mocy prawa – niezależnie od woli dotychczasowego pracodawcy, nowego pracodawcy oraz pracowników zatrudnionych w przejmowanym zakładzie pracy. Powódka nie skorzystała z przysługującego jej prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia określonego w art.23¹§4 k.p., o której została pouczona w zawiadomieniu o przejściu zakładu pracy. W związku z tym nie doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy powódką a C. (...) W. M., a co za tym idzie nie przysługują powódce roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Dochodząc odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników powódka pomija istotne regulacje ww. ustawy ,tj. art.8 ust.1 i art.10 ust.1 w zw. z art.1 ust.1, które stosuje się jedynie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Biorąc pod uwagę, że u pracodawcy C. (...) W. M. zatrudnionych było 13 pracowników powyższe regulacje nie mają zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Natomiast żądanie wystawienia świadectwa pracy w stosunku do pozwanej spółki jest niezasadne, gdyż nie była stroną stosunku pracy z powódką.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. S. od 27 grudnia 2010r. zatrudniona była w C. (...) W. na umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2011r. na stanowisku pracownik sklepu senior w dziale kasy/administracja. Następnie w dniu 28 maja 2013r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art.36§1 k.p., ze skróconym okresem wypowiedzenia z 3 do 1 miesiąca, który miał upłynąć w dniu 30 czerwca 2013r., ze względu na likwidację pracodawcy C. (...) W.. W dniu 27 czerwca 2013r. powódka została poinformowana o przejściu zakładu pracy z dniem 1 lipca 2013r., przy czym nowym pracodawcą został (...) S.A. W związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę z 28 maja 2013r. było bezprzedmiotowe i nie wywołało skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Powódka jednak nie podpisała stosownego zawiadomienia, które finalnie zostało przesłane na jej adres. Na powyższą okoliczność została sporządzona notatka służbowa oraz wskazując złożone zeznania powódki, R. G. oraz D. K..

Z uchwały Zarządu (...) sp. z o.o. z 27 listopada 2008r. wraz z załącznikami, wynika, iż w skład spółki wchodzi odrębne jednostki organizacyjne prowadzące działalność handlową. Wymienione w załączniku jednostki organizacyjne są odrębnymi pracodawcami w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzą samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, iż po stronie pozwanej spółki zachodzi brak legitymacji biernej do występowania w niniejszej sprawie. Wskazał, że stronami umowy o pracę zawartej w dniu 27 grudnia 2010r. były K. S. oraz C. (...) W. M., co jednoznacznie wynika z treści umowy. Natomiast przepis art.3 k.p. stanowi, że jednostka organizacyjna, która nie posiada osobowości prawnej jest pracodawcą jeżeli zatrudnia pracowników. Ustawodawca nie wprowadził do przepisu żadnych dodatkowych, kryteriów które musi spełniać jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej. Ponadto w wyroku z 18 września 2008r. o sygn. II PK 28/08 Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna nawet nie odpowiadająca kryterium kwalifikacyjnym uznania jej za przedsiębiorcę, w rozumieniu art.55¹ k.c., jeśli tylko samodzielnie zatrudnia pracowników, natomiast samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe danego ogniwa nie przesądza o jego statusie, jeżeli wyodrębnieniu temu nie towarzyszy dokonywanie we własnym imieniu czynności z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy wykazał, że konsekwencją powyższej regulacji jest to, iż za pracodawcę uważa się wyodrębnione części składowe osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi. W judykaturze i doktrynie prawa pracy status pracodawcy przypisuje się zaś tym jednostkom wewnętrznym, które kumulatywnie spełniają dwie przesłanki, a mianowicie: są one w świetle aktów regulujących ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej wyodrębnione organizacyjnie i finansowo na tyle, by stanowić placówkę zatrudnienia dla pracowników, a nadto mają zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania wszelkich czynności prawnych z zakresu prawa pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z 16 listopada 1977r. I PZP 47/77, OSPiKA z 1979 r. Nr 7-8 poz. 125 i uchwała Składu 7 Sędziów z 24 listopada 1992r. I PZP 59/92, OSNCP z 1993r. Nr 4 poz.49). Jeśli jednak jednostka organizacyjna będąca częścią składową osoby prawnej spełnia przesłanki przyznania jej statusu wewnętrznego pracodawcy, to ona - a nie osoba prawna - jest stroną w stosunkach pracy z załogą i jej to art.460§1 k.p.c. przyznaje zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy.

W świetle zgromadzonych dowodów Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż legitymację bierną w stosunku do roszczeń powódki ma C. (...) W. M. lub jej następcą prawny. W związku z tym pozwana spółka nie miała legitymacji biernej w stosunku do roszczeń powódki. Biorąc pod uwagę fakt, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników Sąd stosownie do regulacji art.5 k.p.c. nie był zobowiązany udzielać stronom niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych. Ponadto zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 12 września 2014r. o sygn. I CZ 55/14 udzielanie stronie przez Sąd pouczeń co do czynności procesowych w toku postępowania można uznać za uzasadnione w celu zapewnienia równości stron wtedy, gdy sąd stwierdzi, że strona jest nieporadna, gdy napotyka na niezależne od niej trudności lub przeszkody, które mogłyby prowadzić do niekorzystnego dla niej wyniku sprawy. W trakcie postępowania sądowego nie doszło do stosownego przekształcenia podmiotowego na podstawie art.194 k.p.c. tj. dopozwania, którego celem byłoby umożliwienie prowadzenia procesu w prawidłowej konfiguracji podmiotowej.

W ocenie Sądu Rejonowego, zmiana koncepcji w stosunku do C. (...) W. M. z pierwotnej obejmującej likwidację marketu do przejścia zakładu pracy na rzecz (...) S.A. wpłynęła diametralnie na uprawnienia powódki. Ponadto z przeprowadzonych dowodów - dokumentów i zeznań świadków wynika że powódka została poinformowana w dniu 27 czerwca 2013 r. o przejściu zakładu pracy z dniem 1 lipca 2013 r. do nowego pracodawcy, którym został (...) S.A. i o skutkach jakie powyższe przejście zakładu pracy niesie ze sobą m.in. w stosunku do wypowiedzenia umowy o pracę z 28 maja 2013r. Natomiast żądania powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz stosownej odprawy, które wynikają z przepisów ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oceniono jako niezasadne. Wynika to z faktu, że w C. (...) W. M. zatrudnionych było 13 pracowników, natomiast ustawa odnosi się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Oczywiście w rozwiązaniu umowy o pracę z 28 maja 2013r. zawarte jest stosowne zobowiązanie pracodawcy, które wynika wyłącznie z jego decyzji, a nie z przepisów powyższej ustawy.

Z przedstawionych względów Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w całości i zgodnie z wynikiem sprawy zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1 800 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka K. S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art.3 kp poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że C. (...) W. posiadał przymiot pracodawcy oraz legitymację bierną do występowania w sprawie,

b) art.23¹§1 kp poprzez błędne jego zastosowanie wyrażające się uznaniem, że w momencie przejścia zakładu pracy powódka była pracownikiem (...) sp. z o.o.,

c) art.60 kc w zw. z art.300 kp poprzez nieprawidłowe ich zastosowanie prowadzące w konsekwencji do uznania, że oświadczenie woli pozwanej o wypowiedzeniu umowy mogło zostać cofnięte bez zgody powódki;

2. w sytuacji braku uwzględnienia zarzutów naruszenia prawa materialnego – naruszenie przepisów prawa procesowego ,tj. art.477 kpc w zw. z art.194§1 i 2 kpc poprzez brak wezwania z urzędu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) S.A.

Podnosząc zarzuty prawa materialnego powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości. W sytuacji podzielenia jedynie zarzutu naruszenia prawa procesowego wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto wniesiono o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione okazały się zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, w tym art.3 kp i art.23¹§1 kp, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło Sąd pierwszej instancji do błędnego uznania, że pozwana spółka nie posiada legitymacji biernej do występowania w sprawie.

Zasadniczą kwestią niezbędną do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, który podmiot posiada status pracodawcy w odniesieniu do powódki. Zgodnie z art.3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie

posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Szczegółowe rozważania związane z pojęciem jednostki organizacyjnej jako pracodawcy przeprowadził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 24 lutego 2015r. w sprawie o sygn. akt II PK 88/14 (LEX nr 1677802). Wskazano w nim, iż upodmiotowienie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej i możliwość uznania jej za pracodawcę w sporach pracowniczych nie budzi obecnie wątpliwości. Przy czym samo pojęcie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej obejmuje swym zakresem podmioty, którym przepisy prawa nadają możliwość bycia podmiotem praw i obowiązków (tak zwane ułomne osoby prawne), jak i jednostki organizacyjne stanowiące część osób prawnych. Pojmowanie jednostki organizacyjnej w tym ostatnim aspekcie nabiera znaczenia w sprawie. Chodzi tutaj o faktyczne wyodrębnienie (sklepu, działu, zakładu) w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej osoby prawnej. Takie wyodrębnienie nie wywołuje skutków cywilnoprawnych na zewnątrz, lecz na gruncie prawa pracy może mieć znaczenie w kontekście ustalenia podmiotu, któremu przysługuje status pracodawcy. Powstaje zatem dalsza kwestia, jakie kryteria oceny należy przyjąć w celu odpowiedzi na pytanie, czy takiej jednostce można przypisać status pracodawcy. W doktrynie podkreśla się, że uzyskanie statusu przez taką jednostkę ma miejsce w razie łącznego spełnienia dwóch przesłanek. Pierwszą z nich jest organizacyjne wyodrębnienie, drugą przyznanie jej zdolności do samodzielnego zatrudnienia pracowników. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (por. M. Piankowski, Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, str. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu równorzędnym warunkiem jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Brak zdolności do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Rzecz w tym by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudnienia pracowników) miały charakter rzeczywisty, a nie wyłącznie blankietowy. Innymi słowy nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot. Oznacza to konieczność weryfikacji w każdych warunkach, czy doszło do utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), który w ten sposób uzyskał legitymację bierną w procesie, a nie tylko spostrzeżenia o wyodrębnieniu takiego podmiotu. Stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane powyżej Sąd Okręgowy w całości podziela.

W okolicznościach niniejszej sprawy wynika, iż źródłem wyodrębnienia C. (...) W. M. była uchwała zarządu (...) sp. z o.o. z 27 listopada 2008r. i regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o. wraz z załącznikiem nr 1 zawierającym wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębne zakłady pracy. W myśl wskazanych aktów (...) sp. z o.o. jest przedsiębiorstwem wielozakładowym – składającym się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową – sklepów i jednostki nadzorującej – Siedziby. Stosownie do pkt 2 w/w regulaminu, każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagradzania. Funkcję osób reprezentujących pracodawcę w poszczególnych sklepach powierzono dyrektorom/kierownikom poszczególnych jednostek organizacyjnych (pkt 4 regulaminu). Zgodnie zaś z pkt 6 regulaminu, uprawnieniu do samodzielnego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych przez jednostkę organizacyjną (...) sp. z o.o. mają działający w ich imieniu osoby wskazane w pkt 3 i 4. Uprawnienia te obejmują w szczególności samodzielną zatrudnianie i zwalnianie pracowników.

Źródło potencjalnego wyodrębnienia C. (...) W. M. nie zostało zatem umiejscowione w akcie ustrojowym, lecz w uchwale właściwego organu (...) sp. z o.o. (zarządu). Podkreślenia przy tym wymaga, że już Sąd Rejonowy,

powołując się na dwie uchwały Sądu Najwyższego, zwrócił uwagę, iż status pracodawcy przypisuje się tym jednostkom wewnętrznym, które kumulatywnie spełniają dwie przesłanki, a mianowicie: są one w świetle aktów regulujących ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej wyodrębnione organizacyjnie i finansowo na tyle, by stanowić placówkę zatrudnienia dla pracowników a nadto mają zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania wszelkich czynności prawnych z zakresu prawa pracy.

Wobec przedstawionych powyżej rozważań dotyczących statusu jednostki organizacyjnej stanowiącej część osoby prawnej jako pracodawcy poczynionych przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 lutego 2015r. (II PK 88/14), w pierwszej kolejności należało dokonać ustaleń, na czym faktycznie polegała samodzielność C. (...) W. przy ul. (...) w realizowaniu obowiązków pracodawcy i czy wyodrębnienie takiej jednostki organizacyjnej w zakresie spraw pracowniczych było przez nią rzeczywiście realizowane. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanym już orzeczeniu, nie chodzi tu tylko o kwestię dotyczącą podporządkowania pracownika. Pracodawcy oczywiście taka kompetencja przysługuje i jest zazwyczaj realizowana poprzez wydawanie konkretnych poleceń dotyczących miejsca i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. W ten sposób realizuje się właściwość prawa pracy, która zakłada pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Należy jednak zwrócić uwagę na kwestię związaną z realizacją płatności wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest obowiązkiem pracodawcy. Zgodnie z treścią art.86§1 kp pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie ustalonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Z tego wynika, że tylko on jest dłużnikiem pracownika, a więc wynagrodzenie za pracę nie powinno pochodzić od podmiotu, który nie jest pracodawcą. Ponadto należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za pracownika odprowadza pracodawca, zgodnie z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 121) jest on płatnikiem składek.

Niewątpliwie w umowie o pracę zawartej w dniu 27 grudnia 2010r. jako pracodawca został wskazany C. (...) W. M., reprezentowany przez Kierownika Sklepu (...). Dokonując ustaleń dotyczących faktycznego realizowania przez w/w jednostkę organizacyjną obowiązków pracodawcy kluczowe znaczenie ma okoliczność, iż pomimo uprawnień do prowadzenia spraw pracowniczych (zatrudniania pracowników, wprowadzania indywidualnych regulaminów pracy i wynagradzania) wszystkie dokumenty pracownicze, w tym umowy o pracę, regulaminy pracy i wynagradzania, były „odgórnie” przygotowywane i kontrolowane przez (...) sp. z o.o. w W.. Świadek R. G. (2), kierownik sklepu (...) zeznała: „miałam prawo przyjmować ludzi do pracy, podpisywałam umowy o pracę, z tym, że ja ich nie konstruowałam, tylko firma, która zajmowała się obsługą prawną. Firma ta znajduje się w (...) sp. z o.o. z siedzibą w B.. Firma ta zajmuje się obsługą kadrowo – placową dla wszystkich pracodawców działających w (...) sp. z o.o.” (k. 101-101v). Także pisma zawierające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zostały dostarczone kierownikowi sklepu (...) e-mailem albo za pośrednictwem pracownika (...) sp. z o.o. – D. K. (2), które następnie zostały przez nią podpisane i wręczone pracownikom. Powyższe potwierdzają zeznania świadka D. K. (2) – regionalnego menadżera ds. zasobów ludzkich (...) sp. z o.o. w W., która wyjaśniła, że w maju 2013r. otrzymała wiadomość od swojej szefowej, że prawdopodobnie nie będzie przedłużona umowa najmu na sklep w W. i w związku z tym trzeba będzie rozwiązać umowy o pracę z zatrudnionymi tam pracownikami. Po uzyskaniu takiej informacji świadek przygotowała pisma zawierające rozwiązanie umów o pracę za wypowiedzeniem, na których kierownik sklepu (...) jedynie przystawiła pieczęć sklepu i złożyła swój podpis (k.101v). W taki sam sposób wyglądało przygotowanie pism skierowanych do pracowników C. (...) W. M. informujących o przejściu w/w sklepu przez (...) S.A., czyli podmiot będący właścicielem sklepów (...). W każdym przypadku treść pism była przygotowywana przez przedstawiciela (...) sp. z o.o., przywożona do C. (...) W., a następnie podpisywana przez kierownika sklepu (...), która przystawiała również pieczęć zakładu. Tym samym umowy o pracę i inne pisma związane ze stosunkiem pracy były przedkładane pracownikom przez (...) sp. z o.o. (na co wskazuje także pismo z 27.12.2010r. zawarte w aktach osobowych K. S. podpisane przez prezesa zarządu C. Polska dotyczące zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony, k.46 akt osobowych), zaś kierownik sklepu wykonywał wyłącznie czynność techniczną polegającą na przystawieniu na nich pieczętki oraz złożeniu podpisu, nie konstruował treści dokumentów pracowniczych. Przebieg procesu zatrudnienia (od zawarcia umowy o pracę do jej rozwiązania) w jednostkach organizacyjnych będących częścią osoby prawnej był zatem monitorowany i kontrolowany przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., który – w ocenie Sądu Okręgowego - faktycznie realizował czynności z zakresu prawa pracy w odniesieniu do powódki K. S.. Analizując kwestię związaną z wykonywaniem płatności

wynagrodzenia za pracę, która niewątpliwie leży w gestii pracodawcy, należy zwrócić uwagę, iż dla C. (...) W. M. nie był prowadzony odrębny rachunek bankowy, na którym z zysku tego sklepu byłyby gromadzone środki na wynagrodzenie pracowników, zaś – jak wyjaśniła świadek D. K. (2) – dział płac znajduje się w C. Siedziba w W. i to on zajmuje się obsługą wszystkich jednostek organizacyjnych. Choć pozwana spółka podnosiła, iż C. (...) W. M. posiadał własny fundusz płac, który był częścią budżetu operacyjnego tej jednostki, to niewątpliwie przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało rzeczywistą realizację zadań płacowych w stosunku do powódki przez (...) sp. z o.o. Nie może także ująć uwadze, że jako płatnika składek w dokumentach dotyczących zgłoszenia K. S. do ubezpieczeń społecznych znajdujących się w aktach osobowych powódki wskazano właśnie (...) sp. z o.o., nie zaś C. (...) W. M..

Powyższe pozwoliło zatem ustalić, że (...) sp. z o.o. posiada w niniejszej sprawie status pracodawcy. C. (...) W. M. jedynie formalnie posiadał samodzielne uprawnienia do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, których jednak faktycznie nie realizował. Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że w niniejszej sprawie decyzje związane z kwestiami pracowniczymi były podejmowane „odgórnie” przez (...) sp. z o.o., o czym świadczy chociażby przygotowywanie przez ten podmiot wszystkich umów o pracę i rozwiązywania umów z pracownikami. W sklepie w W. nie mogły zostać podjęte samodzielne kroki związane ze z zatrudnieniem bądź zwolnieniem pracownika bez uprzedniej wiedzy i akceptacji centrali znajdującej się w W.. Dotyczy to także wynagrodzenia pracowników, które nie dość, iż było wypłacane przez (...) sp. z o.o., to jeszcze zmiana wysokości wynagrodzenia pracownika przez kierownika sklepu wymagała uzyskania aprobaty przez dyrektora regionalnego. Samodzielność C. (...) W. M. w realizowaniu czynności z zakresu prawa pracy była zatem tylko pozorna, co nie pozwala na przypisanie w/w jednostce organizacyjnej statusu pracodawcy w wobec osoby powódki. Zasadny okazał się zatem zarzut apelującej dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art.3 kp, który nieprawidłowo zastosował powyższy przepis, nie dokonał szczegółowej analizy posiadania przez jednostkę organizacyjną zdolności do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, iż pozwana spółka nie posiada w niniejszej sprawie legitymacji biernej. W sprawie konieczna była weryfikacja, czy w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), a nie tylko spostrzeżenia o wyodrębnieniu takiego podmiotu na mocy uchwały zarządu.

Nie można także zgodzić się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że z uwagi na przejście z dniem 1 lipca 2013r. zakładu pracy, w którym była zatrudniona powódka, na nowego pracodawcę (...) S.A., wypowiedzenie umowy o pracę z 28 maja 2013r. stało się automatycznie bezprzedmiotowe i nie wywołało skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Powzięcie przez pracownika wiadomości o oświadczeniu woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, powoduje ten skutek, że cofnięcie przez pracodawcę wspomnianego oświadczenia woli może nastąpić tylko za zgodą pracownika (art.61 kc w zw. z art. 300 kp). Nie ulega zatem wątpliwości, że pracownik zgodę na cofnięcie złożonego mu uprzednio przez zakład pracy wypowiedzenia umowy może wyrazić również przez odpowiednie za swej strony zachowanie, świadczące o tym, że godzi się na cofnięcie wypowiedzenia. Niemniej jednak zgody takiej nie można domniemywać, jeśli pracownik oświadcza, że nie zgadza się na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę (por. uchwała Sądu Najwyższego z 23 października 1986r., III PZP 62/86, OSNC 1987/10/156). W niniejszej sprawie nie można pominąć faktu, że powódka po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę podjęła kroki w celu poszukiwania nowej pracy, zaś od 1 lipca 2013r. uzyskała zatrudnienie w innym zakładzie pracy – w przedsiębiorstwie (...). Przesłuchani w sprawie świadkowie R. G. (2) i D. K. (2) potwierdziły, że powódka nie wyraziła zgody na przejście do nowego pracodawcy i odmówiła podpisania zawiadomienia o przejściu zakładu pracy, w którym informowano pracowników, iż wypowiedzenie umowy o pracę, datowane na dzień 28 maja 2013r. jest bezprzedmiotowe i nie przyniesie skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, brak zgody K. S. na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę z 28 maja 2013r., skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2013r. z przyczyn niedotyczących pracownika, przy czym okres wypowiedzenia został skrócony z 3 miesięcy do 1 miesiąca. Nie można przy tym zgodzić się ze stanowiskiem, iż zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę „zgodnie z przewidywaniami z dniem 1 lipca 2013r.” (pismo datowane na 27 czerwca 2013r. k.17 akt sprawy) skutkowało tym, że wypowiedzenie umowy o pracę z 28 maja 2013r. stało się bezprzedmiotowe i nie przyniosło skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Dopóki trwa stosunek pracy żadna czynność skierowana na jego rozwiązanie bezprzedmiotową być nie może, istnieje bowiem przedmiot (stosunek pracy), której ona dotyczy.

W niniejszej sprawie, umowa o pracę pomiędzy stronami uległa zatem rozwiązaniu po upływie skróconego okresu wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2013r.

Sąd drugiej instancji dokonał także oceny odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę przez nowego pracodawcę, którym w niniejszej sprawie jest (...) S.A. Jak wskazuje się w orzecznictwie, nieprzejęcie pracownika w trybie art.23¹§1 kp na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę. Następstwo takie i określony zakres przejęcia praw i obowiązków może wynikać wprost z konkretnego przepisu prawa, z aktu administracyjnego, czynności prawnej czy innego zdarzenia prawnego. Jednak, aby dokonać oceny, czy przejmujący pracodawca ponosi taką odpowiedzialność konieczne jest ustalenie na jakiej podstawie doszło do przekształceń po stronie pracodawcy i analiza, czy nie nastąpiło przejęcie obowiązków prawnych poprzednika, w tym zwłaszcza obowiązków w zakresie rozwiązanych uprzednio stosunków pracy (por. wyrok SN z dnia 17 lutego 1999r., I PKN 569/98, OSNP 2000/7/259). W niniejszej sprawie brak było możliwości przeprowadzenia analizy zapisów porozumienia pomiędzy (...) sp. z o.o. a (...) S.A. dotyczącego przejęcia C. (...) W. M., bowiem – pomimo zobowiązania przez Sąd Rejonowy (k.103 akt sprawy) – pozwany nie przedłożył do akt sprawy porozumienia o przejęciu pracowników zatrudnionych w C. (...) W. przy ul. (...). Powołał się w tym zakresie na tajemnice obu przedsiębiorców i brak możliwości ujawnienia porozumienia osobom trzecim. Jednocześnie podniesiono, iż treść w/w porozumienia pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto pozwany powoływał się na okoliczność, że przejście zakładu pracy w trybie art.23¹ kp nastąpiło niezależnie od postanowień w/w porozumienia, z chwilą rozpoczęcia działalności przez (...) S.A. w lokalizacji, w której niegdyś zakład pracy prowadził C. (...) W. M., co nastąpiło z dniem 1 lipca 2013r. (k.117-118 akt sprawy). Odmowa przedłożenia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu Sądu, podlega ocenie na postawie art.233§2 kpc. Brak złożenia przez pozwanego do akt sprawy porozumienia pomiędzy w/w przedsiębiorcami, które zawierałoby postanowienia co do odpowiedzialności za zobowiązania w zakresie roszczeń wynikających z rozwiązanych uprzednio stosunków pracy, obciążało (...) sp. z o.o. Tym samym brak było podstaw do uznania, iż za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy wobec powódki z tytułu odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia oraz odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika odpowiedzialność ponosi (...) S.A. jako przejmujący zakład pracy. Niewątpliwie bowiem przepis art.23¹§1 kp ma zastosowanie w sytuacji, gdy w momencie przejęcia w całości lub części zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przez innego pracodawcę trwa dany stosunek pracy. Oznacza to, że do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę nie dochodzi, jeżeli w momencie przejęcia zakładu pracy stosunek pracy był już rozwiązany (por. np. wyrok SN z 1 października 1997r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 Nr 14, poz. 422).

Całokształt powyższych rozważań prowadzi zatem do wniosków, że Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń, przyjmując, że pozwana spółka nie była rzeczywistym pracodawcą powódki, w konsekwencji czego nie miała legitymacji biernej do występowania w sprawie, jak również uznając, że stosunek pracy pomiędzy stronami istniał w momencie przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, zaś rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po upływie skróconego okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2013r. W konsekwencji takiego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, na podstawie art.36¹§1 kp K. S. przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia w żądanej kwocie 3 300 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2013r. do dnia zapłaty. Przed rozwiązaniem umowy o pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.650 zł.

Roszczenie o zapłatę odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w trybie indywidualnym znajduje podstawę prawną w art.10 ust.1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015r. poz. 192 j.t.). Powódka przez ponad 8 lat była zatrudniona u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników - (...) sp. z o.o., który jest następcą prawnym w stosunkach pracy (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. Okres zatrudnienia

został zatem ustalony przy odpowiednim zastosowaniu art.36§1¹ kp w zw. z art.8 ust.2 w/w ustawy. Tym samym, zgodnie z art.8 ust.1 pkt 3 ustawy, K. S. przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli w kwocie 4 950 złotych. Odprawa pieniężna przewidziana przepisami w/w ustawy przysługuje wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jak wskazuje się w orzecznictwie, prawa do tego świadczenia nie pozbawia pracownika nawet brak rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem czy też wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy (por. m.in. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2012r., II PK 102/11, LEX nr 1230269; wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 52/09, LEX nr 550996). Nie budzi zatem wątpliwości Sądu Okręgowego, iż wyłączna przyczyna wypowiedzenia K. S. umowy o pracę z uwagi na początkową potrzebę likwidacji przez pracodawcę sklepu (...), który ostatecznie został przejęty przez (...) S.A., leży po stronie pracodawcy i nie może negatywnie wpłynąć na uprawnienie powódki do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wobec treści art.97§1 kp (...) sp. z o.o. jako pracodawca w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest obowiązany wydać powódce świadectwo pracy.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art.386§1 kpc, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok, uwzględniając powództwo w całości i w oparciu o powołane przepisy orzekając jak w punkcie I sentencji wyroku. Jednocześnie zmieniono zaskarżony wyrok również w zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, określonych na podstawie art.98§1 i 3 kpc oraz §12 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Okręgowy na podstawie art.98§1 i 3 kpc zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 480 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, na którą składa się opłata od apelacji w kwocie 30 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 450 zł ustalone zgodnie z §13 ust.1 pkt 1 w zw. z §12 ust.1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Z uwagi, iż sprawa została wszczęta przed dniem wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. przed dniem 1 sierpnia 2015 r.), jak również przed dniem wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tj. przed dniem 1 stycznia 2016r.), do określenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego zastosowano przepisy dotychczasowe.